

JAWARA: Jurnal Wawasan dan Riset Akuntansi
Vol. 5, No. 2, Maret 2018
hal. 114-126

ISSN 2355-7478

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA AUDITOR DILIHAT DARI PERSPEKTIF GENDER (Studi Empiris Pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo)

Sri Anggrainy

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo
afisya0416@gmail.com

Zulkifli Boku

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo
kzul90@yahoo.co.id

Siti Pratiwi Husain

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo
pratiwihusain04@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat perbedaan kinerja antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan perwakilan provinsi Gorontalo dilihat dari perspektif gender. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 30 orang, sesuai dengan jumlah auditor yang ada pada Badan Pemeriksa Keuangan. Variabel dalam penelitian adalah Variabel Independen Gender (X) dan Variabel Dependen Adalah Kinerja Auditor (Y) yang diproses ke dalam Perilaku, Motivasi, dan komitmen Profesional. Data dianalisis dengan menggunakan Independent Sample T-Test (Uji Beda). Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan Perilaku, Motivasi antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan, sedangkan dari dimensi Komitmen Profesional menunjukkan tidak adanya perbedaan. Akan tetapi secara keseluruhan, hasil olah data menunjukkan adanya perbedaan kinerja antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan. Perbedaan-perbedaan inilah yang membuktikan bahwa kinerja seseorang, tetap saja akan berbeda apalagi jika dibandingkan antara laki-laki dengan perempuan yang pada dasarnya berbeda dalam berbagai hal karena dipengaruhi oleh faktor Gender.

Kata Kunci: Kinerja, Perilaku, Motivasi, Komitmen Profesional & Gender.

I. Pendahuluan

Semenjak masuknya zaman modernisasi di abad XXI, Indonesia mengalami perubahan baik dari segi teknologi, ilmu pengetahuan maupun masyarakatnya, akan tetapi perubahan ini tidak serta merta mengubah perilaku masyarakat secara total kepada hal-hal yang kurang baik. Dengan banyaknya perubahan dan kemajuan yang terjadi di berbagai bidang dan sektor kehidupan, salah satunya menimbulkan fenomena baru, fenomena tersebut terjadi dalam pemilihan karir masyarakat Indonesia, ini bisa dilihat dari semakin banyaknya kaum laki-laki yang memilih berkarir pada bidang pekerjaan yang identik dengan kaum perempuan dan sebaliknya kaum perempuan banyak yang berhasil memasuki bidang pekerjaan yang selama ini jarang atau bahkan tidak pernah di masuki oleh kaum perempuan

Naisbitt dan Aburdene (1990) pernah mengatakan bahwa jika di akhir abad XX laki-laki merupakan pekerja industri yang prototipikal dan perempuan merupakan pekerja informasi secara tipikal, maka abad XXI merupakan abadnya kaum perempuan (dalam Narsa, 2006). Jika Sebelum abad XXI kita jarang menemukan adanya kaum perempuan yang

menduduki kursi manajer tingkat atas, saat ini justru banyak perempuan yang menduduki kursi manajer bahkan tidak sedikit pula yang menjadi direktur eksekutif. Kaum perempuan banyak dijumpai di berbagai sektor usaha, mulai dari perhotelan, toko, perbankan, sektor industri, konstruksi, farmasi, bahkan bisa ditemukan pada profesi yang tergolong keras, seperti pengemudi angkutan umum, pengemudi ojek, tenaga operator alat-alat berat dan juru parkir.

Dengan adanya keterlibatan perempuan dalam dunia kerja diluar rumah, menjadikan isu kesetaraan gender merebak kembali dalam masyarakat, hal ini tidak menjadi suatu permasalahan yang berarti jika hak-hak dan kewajiban baik perempuan maupun laki-laki di dunia kerja berada dalam posisi seimbang, akan menjadi permasalahan jika antara perempuan dan laki-laki justru tidak memiliki kesetaraan dalam hak maupun kewajibannya dalam suatu lingkungan pekerjaan.

Diskriminasi gender pada dunia kerja menjadi isu yang sangat menarik untuk di angkat dalam penelitian, mengingat keikutsertaan kaum perempuan dalam dunia kerja tidaklah sedikit, hal tersebut tampak pada jumlah pencari kerja tetap yang di publikasikan oleh Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, dimana jumlah pencari kerja perempuan terdaftar dari tahun 2010-2015 memiliki jumlah porsi yang hampir sama dengan pekerja laki-laki terdaftar.

Tabel 1. Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Se-Indonesia

Tahun	Laki-laki (jiwa)	Perempuan (jiwa)
2010	1,270,153	1,217,524
2011	298,528	429,912
2012	732,774	566,603
2013	540,978	510,966
2014	668,849	626,300
2015	698,230	712,198

Sumber: Publikasi Statistik Indonesia yang bersumber dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Goyal (1996:36) mengemukakan *“While the journey to gender equality in the workplace is a long and arduous one, some women have made such significant contributions that they have become pioneers in technology and now serve as role models for the new breed of women entering the industry. Although these pioneering women are ambitious and want to*

capitalize on opportunities for advancement, they are few in numbers. Most women are only mildly optimistic that their career will ever include the executive level of management. The low number of women in industry, when compared with the number of men, is still a cause for concern, and an arbitrary gap in the salaries between the genders still exists. Therefore, most women resign themselves to a career of inequality and settle for lesser positions and salaries or leave the computing technology field entirely”.

Artinya perjalanan kesetaraan gender di tempat kerja sangat panjang dan sulit, beberapa wanita telah membuat kontribusi yang signifikan sehingga mereka telah menjadi pelopor dalam teknologi dan sekarang menjadi panutan bagi generasi baru wanita yang memasuki industri. Walaupun para perempuan perintis yang ambisius dan ingin memanfaatkan peluang untuk maju, namun jumlah mereka masih sangat sedikit. Kebanyakan wanita hanya optimis bahwa karir mereka tidak akan pernah mencakup tingkat eksekutif manajemen. Rendahnya jumlah perempuan di industri, jika dibandingkan dengan jumlah laki-laki, masih memprihatinkan, serta kesenjangan dan kesewenang-wenangan perihal gaji antara gender masih ada. Oleh karena itu, kebanyakan wanita mengundurkan diri atau menetap untuk posisi dan gaji yang lebih rendah atau bahkan meninggalkan bidang teknologi komputasi sepenuhnya.

Bahkan adanya konflik kepentingan kaum laki-laki yang sangat tinggi menjadi penghambat bagi kaum perempuan untuk mencapai prospek karir yang setara dengan laki-laki. Bahkan perempuan yang telah menikah kurang memperoleh posisi yang sama dengan laki-laki karena adanya batasan-batasan yang di ciptakan oleh laki-laki itu sendiri, batasan-batasan tersebut terkait dengan kewajiban perempuan yang mengharuskannya untuk tinggal di dalam rumah guna mengurus anak, membersihkan rumah, memasak, serta kegiatan lainnya yang berkaitan dengan kewajiban-kewajibannya tersebut.

Freidman dan Schustack (2008:4) mengemukakan bahwa dalam pandangan sehari-hari, wanita kerap dideskripsikan atau mendeskripsikan diri sebagai makhluk yang emosional, berwatak pengasuh, mudah menyerah, komunikatif, mudah bergaul, lemah dalam ilmu matematika, subjektif, pasif, mudah dipengaruhi dan memiliki dorongan seks yang lebih rendah dibanding pria. Sedangkan pria mendeskripsikan dirinya sebagai makhluk yang rasional, mandiri, agresif, dominan, objektif, berorientasi pada prestasi, aktif, memiliki dorongan seks yang kuat.

Kaitannya dengan akuntansi, ada pendapat yang berkembang di masyarakat, bahwa bidang akuntansi dan keuangan adalah milik kaum perempuan, karena psikologis perempuan seperti ketelatenan, ketelitian, daya ingat, dan ketahanan mental menghadapi uang dan angka-angka sangat untuk cocok digunakan dalam bidang akuntansi. Trap et. al 1989 (dalam Sujatmoko 2011:18) menyatakan adanya peningkatan luar biasa akhir-akhir ini pada jumlah akuntan publik wanita. Namun isu mengenai pengaruh gender merebak dan meningkat dilingkungan kerja ketika terjadi perubahan komposisi pekerja berdasarkan jenis kelamin di perusahaan, lebih dari itu jenis kelamin dalam lingkup pekerjaan kadang-kadang memberikan diskriminasi perlakuan yang berbeda terhadap hasil kerja atau kinerja.

Chung dan Monroe (1998) dalam Narsa (2006) menemukan bahwa mahasiswa akuntansi perempuan memiliki kemampuan melebihi mahasiswa akuntansi laki-laki. Eaghly (1987) dalam Narsa (2006) mengatakan jika di lingkungan pekerjaan terjadi masalah, pegawai laki-laki mungkin akan merasa lebih tertantang untuk menghadapinya bukan menghindarinya. Sementara Perilaku pegawai perempuan akan lebih cenderung untuk menghindari konsekuensi konflik dibandingkan perilaku pegawai laki-laki. Tetapi dalam banyak situasi perempuan lebih banyak melakukan kerjasama dibandingkan laki-laki. Jika ada risiko yang timbul, maka laki-laki cenderung lebih banyak membantu dibandingkan perempuan.

Tahun 1983, *American Woman's Society of Certified Public Accounting* (AWSCPA) melakukan survey mengenai karir auditor wanita. Hasil survey menunjukkan bahwa pada kantor akuntan, profesi akuntan wanita yang bekerja pada bidang pajak sebanyak 48%, di bidang audit dan konsultasi 47%. Dari seluruh responden, setengahnya bahkan tidak pernah berpindah tempat kerja sejak awal karir, namun mereka sulit mengalami kemajuan karir. Pada awal tahun 1970 an, banyak kantor akuntan yang berusaha menghindari dalam menerima auditor perempuan walaupun masih ada yang bersedia merekrut mereka, dengan alasan bahwa auditor perempuan harus bekerja di lingkungan laki-laki. Dalam hal ini auditor perempuan menghadapi berbagai kendala seperti adanya anggapan bahwa klien enggan dilayani oleh akuntan perempuan, adanya pembatasan dari manajemen misalnya perempuan tidak mungkin ditugaskan di lapangan. Di Inggris sekitar tahun 1980 akuntan perempuan menempati angka diantara 35% sampai dengan 50% dari keseluruhan pegawai dalam kantor akuntan. (Lehman, 1992 dalam Kuntari dan Kusuma, 2001).

Penelitian yang dilakukan oleh Ariyati (2015:2), menemukan, struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya

organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian Wati, dkk (2010), yang menyatakan independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan isu gender dalam bidang akuntansi dan keuangan sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti Kuntari dan Kusuma (2001), menemukan tidak adanya perbedaan evaluasi kinerja antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan. Trisnaningsih (2003) menemukan tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan. Nurasnida (2008) dan Sujatmoko (2011) yang menghasilkan, tidak adanya perbedaan kinerja antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan yang di proksikan kedalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja, dan Sulastri (2014) yang menemukan adanya perbedaan motivasi, ketepatan waktu dan independensi antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan.

Adapun penelitian kali ini merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan tersebut, yang membedakan adalah variabel kinerja dalam penelitian kali ini hanya diproksikan ke dalam tiga indikator, yakni Perilaku, Motivasi dan Komitmen Profesional. Subjek penelitian pun berbeda, jika pada penelitian sebelumnya adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik yang ada di DKI Jakarta, sedangkan pada penelitian kali ini adalah auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan uraian dan indikator-indikator di atas serta kemungkinan adanya pengaruh perbedaan gender pada masing-masing individu yang bisa mempengaruhi kinerja auditor, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis perbedaan kinerja antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan perwakilan Provinsi Gorontalo berdasarkan Perilaku, Motivasi dan Komitmen Profesional Auditor.

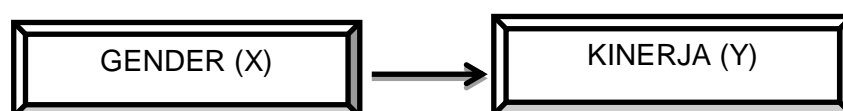
II. Metode

Penelitian ini dilakukan pada kantor BPK (Badan Pemeriksaan Keuangan) Perwakilan Provinsi Gorontalo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kompatatif. Rancangan penelitian yang akan digunakan ini adalah untuk menguji perbedaan kinerja auditor dilihat dari perspektif gender pada kantor BPK (Badan Pemeriksaan

Keuangan) Perwakilan Provinsi Gorontalo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey.

Terdapat dua jenis variabel yang diteliti, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah Gender yang terdiri dari Auditor laki-laki dan Auditor perempuan, sementara variabel dependen adalah Variabel kinerja yang diproksikan kedalam tiga dimensi kinerja yakni: 1) Perilaku; 2) Motivasi; 3) Komitmen Profesional.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber atau tempat objek penelitian. Populasi berjumlah 30 orang sesuai dengan jumlah auditor yang ada pada BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, ini dikarenakan jumlah sampel merupakan jumlah populasi. Adapun desain penelitian dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Desain Penelitian

Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian ini disajikan dalam tabel 2 berikut:

Jenis variabel	Dimensi	Definisi	Indikator /parameter	Skala ukur
1	2	3	4	5
Kinerja Sumber: Instrumen yang digunakan Trisnaningsih (2003) dengan melakukan sedikit perubahan.	1. Perilaku	suatu sikap atau tindakan, serta segala sesuatu yang dilakukan manusia baik yang dilakukan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan seperti berbicara, bertukar pendapat, berjalan dan sebagainya (Djafri, 2014:9).	1. Berpendirian untuk tetap menjadi auditor 2. Sering tidaknya bertukar pendapat dengan rekan-rekan seprofesi 3. Selalu Berpedoman pada kode etik yang berlaku 4. Hubungan dengan rekan kerja 5. Ketepatan waktu datang dan pulang kerja	Interval

	2. Motivasi	kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi untuk melakukan yang terbaik 2. kebutuhan keluarga turut memotivasi diri untuk melakukan yang terbaik 3. hasil kinerja yang membuat rekan kerja menjadi respek 4. Motivasi untuk dekat dengan pimpinan 5. Gaji yang diperoleh memotivasi diri untuk melakukan yang terbaik 6. Motivasi demi situasi negara yang bebas dari tindakan KKN, membuat auditor selalu mengungkapkan apapun temuan yang ada di lapangan 	Interval
	3. Komitmen Profesional	Tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut, (Larkin, 1990 dalam Trisnaningsih, 2003).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berlangganan dan membaca secara sistematis jurnal auditing dan publikasi lainnya 2. Menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan auditor 3. Sering melakukan tukar menukar ide dengan auditor dari organisasi lain 4. Auditor harus mendukung adanya Ikatan Akuntan Indonesia 5. Auditor penting peranannya dalam 	Interval

			masyarakat 6. Peran auditor kadang-kadang diungkapkan secara berlebihan	
--	--	--	--	--

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka diperlukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis statistik yang dipandang dari segi gender terhadap perilaku, motivasi dan komitmen profesional adalah uji statistik dua sampel independen atau *Independent-Sample T-test*. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan perilaku, motivasi dan komitmen profesional antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan pada kantor BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo.

Rumusan hipotesis statistiknya dapat dinyatakan sebagai berikut:

Ket: μ_1 = rata-rata perilaku auditor laki-laki

μ_2 = rata-rata perilaku auditor perempuan

Ho1 : $\mu_1 = \mu_2$, Maka tidak Terdapat perbedaan perilaku antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan.

Ha1 : $\mu_1 \neq \mu_2$, Maka terdapat perbedaan perilaku antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan.

Ket: μ_1 = rata-rata motivasi auditor laki-laki

μ_2 = rata-rata motivasi auditor perempuan

Ho2 : $\mu_1 = \mu_2$, Maka tidak Terdapat perbedaan motivasi antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan.

Ha2 : $\mu_1 \neq \mu_2$, Maka terdapat perbedaan motivasi antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan.

Ket: μ_1 = rata-rata komitmen profesional auditor laki-laki

μ_2 = rata-rata komitmen profesional auditor perempuan

Ho3 : $\mu_1 = \mu_2$, Maka tidak Terdapat perbedaan komitmen profesional antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan.

Ha3 : $\mu_1 \neq \mu_2$, Maka terdapat perbedaan komitmen profesional antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan.

Tahapan pengujian *Independent-Sample T-test* untuk sampel auditor laki-laki dan auditor perempuan yang berjumlah tidak sama pada Kantor BPK Perwakilan Provinsi Gorontalo yakni :

1. Menghitung nilai rata-rata pengukuran kelompok ke-i dengan menggunakan rumus

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_i}{n}$$

2. Menghitung nilai varian kelompok ke...i untuk menguji apakah kedua sampel homogen atau tidak dengan menggunakan rumus

$$S_1^2 = \sum \frac{(X_i - \bar{X}_i)^2}{n_i - 1}$$

3. Karena jumlah sampel auditor laki-laki dengan perempuan tidak sama atau $n_1 \neq n_2$, varian homogen ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$) dengan derajat kebebasan (dk) = $n_1 + n_2 - 2$, maka digunakan rumus t-test

$$t_{hitung} = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

Adapun bentuk kaidah pengujian dan ketentuan pengambilan keputusan yang dilakukan yakni:

Jika : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima
 $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

III. Hasil

Analisis perbandingan kinerja antara auditor laki-laki dan auditor perempuan dengan melihat dari masing-masing dimensi kinerja, yakni Perilaku, Motivasi dan Komitmen Profesional diukur menggunakan *independent sample t-test*. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Independen Sample Test 1

			Perilaku	
			Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F		.954	
	Sig.		.337	
t-test for Equality of Means	t		2.134	2.205
	df		28	26.177
	Sig. (2-tailed)		.042	.036
	Mean Difference		1.36111	1.36111
	Std. Error Difference		.63787	.61737
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	.05448	.09251
		Upper	2.66774	2.62971

Dari tabel 3 untuk dimensi perilaku menunjukkan nilai t-stat sebesar 2,134 dengan nilai sig (2-tailed) sebesar 0,042. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas sebesar 28 adalah sebesar 2,048. Karena nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel, maka keputusan yang diambil adalah terdapat perbedaan perilaku antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan.

Tabel 4. Independen Sample Test 2

			Motivasi	
			Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F		2.661	
	Sig.		.114	
t-test for Equality of Means	t		2.077	2.284
	df		28	27.855
	Sig. (2-tailed)		.047	.030
	Mean Difference		1.19444	1.19444
	Std. Error Difference		.57517	.52307
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	.01625	.12274
		Upper	2.37264	2.26615

Pada tabel 4 untuk dimensi Motivasi diperoleh nilai t-stat sebesar 2,077 dengan nilai sig (2-tailed) sebesar 0,047. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas sebesar 28 adalah sebesar 2,048. Karena nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 2,077 lebih besar dari nilai t-tabel 2,048 ($t_{hitung} \geq t_{tabel}$), maka keputusan yang diambil adalah terdapat perbedaan motivasi antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan.

Tabel 5. Independen Sample Test 3

Independent Samples Test		Komitmen Profesional	
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F	4.000	
	Sig.	.055	
t-test for Equality of Means	t	1.691	1.859
	df	28	27.852
	Sig. (2-tailed)	.102	.074
	Mean Difference	2.66667	2.66667
	Std. Error Difference	1.57721	1.43414
95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-.56411	-.27173
	Upper	5.89744	5.60506

Sedangkan pada tabel 5 untuk hasil analisis independen sample t test pada dimensi Komitmen Profesional menunjukkan nilai t-stat sebesar 1,691 dengan nilai sig (2-tailed) sebesar 0,102. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas sebesar 28 adalah sebesar 2,048. Karena nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 1,691 lebih kecil dari nilai t-tabel 2,048 ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$), maka keputusan yang diambil adalah tidak terdapat perbedaan komitmen profesional antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan, hasil tersebut menolak H_{a3} yang menyatakan adanya perbedaan komitmen profesional antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan.

Berdasarkan hasil analisis dan uji statistik dengan menggunakan bantuan *software Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Diperoleh nilai thitung untuk variabel kinerja pada dimensi Perilaku lebih besar dari ttabel, serta nilai probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05, maka berdasarkan hasil tersebut, peneliti menolak H_{01} yakni tidak terdapat perbedaan perilaku antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan dan menerima H_{a1} yakni terdapat perbedaan perilaku antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat perbedaan perilaku antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan.

Untuk hasil analisis data pada variabel kinerja dimensi motivasi, diperoleh nilai thitung yang lebih besar dari ttabel, dan nilai probabilitas juga yang lebih kecil dari 0,05, dengan demikian peneliti melakukan penolakan terhadap H_{02} yakni tidak terdapat perbedaan motivasi antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan dan menerima H_{a2} yakni terdapat perbedaan motivasi antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan motivasi antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2014) yang menunjukkan adanya perbedaan motivasi antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan. Akan tetapi berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2003), Nurasnida (2008) dan Sujatmoko (2011) yang menghasilkan tidak adanya perbedaan motivasi antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan.

Selanjutnya pada hasil analisis data yang ketiga untuk variabel kinerja dimensi komitmen profesional, diperoleh hasil pengujian statistik thitung lebih kecil ttabel, dan nilai probabilitas yang diperoleh menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, peneliti menerima H03 yakni tidak terdapat perbedaan komitmen profesional antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan dan menolak Ha3 yakni terdapat perbedaan komitmen profesional antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen profesional antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Trisnaningsih (2003), Nurasnida (2008) dan Sujatmoko (2011) yang menunjukkan hasil tidak adanya perbedaan komitmen profesional antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan.

Perbedaan kinerja yang terjadi pada auditor laki-laki dan auditor perempuan ini, bisa terjadi karena adanya faktor perbedaan gender yang dibawah oleh masing-masing auditor dari sejak lahir, dimana adanya sifat kodrati yang mendominasi auditor sehingga bisa saja mempengaruhi hasil pekerjaan dan kinerja yang dimiliki, walupun sifat bawaan gender tersebut akan berubah dengan sendirinya berdasarkan pengetahuan yang diperoleh maupun pengaruh lingkungan sekitar.

IV. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor laki-laki berbeda dengan kinerja auditor perempuan. Hasil yang sama juga dapat dilihat pada dimensi perilaku dan dimensi motivasi yang menyatakan adanya perbedaan perilaku dan motivasi antara auditor laki-laki dengan auditor perempuan. Akan tetapi hasil yang berbeda ditunjukkan pada dimensi komitmen profesional, dimana baik auditor laki-laki maupun auditor perempuan memiliki komitmen profesional yang sama.

Daftar Pustaka

Agoes, S. 2014. *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

- Djafri, N. 2014. *Psikologi Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kuntari & Kusuma, 2001. *Pengalaman Organisasi, Evaluasi Terhadap Kinerja Dan Hasil Karir Pada Kantor Akuntan Publik: Pengujian Pengaruh Gender*.
- Narsa, I Made. 2006. *Sex-Role Stereotype dalam Rekrutmen Pegawai Akuntansi dan Keuangan: Observasi terhadap Pola Rekrutmen Terbuka di Media Masa*. 8(2): 99-106. 16(1): 74-87.
- Rahayu, S & Suhayati, E. 2013. *Auditing Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rahmawaty, A. 2015. *Harmoni Dalam Keluarga Perempuan Karir*. 8(1)
- Rasyidah & Noeryamin. 2009. *Perempuan dan Ketidakadilan: Review atas Beberapa Isu Gender Menyangkut Dunia Kerja*. 16(1).
- Robbins, S. 2003. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Oleh Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. 2003. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siregar, S. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tjiptoherjianto, P. 1999. *Keseimbangan Penduduk, Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pembangunan Daerah*. Jakarta: PT. Penebar Swadaya.
- Trisnaningsih. 2003. *Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender*. SNA VI Surabaya 2003. Jawa Timur: Universitas Pembangunan Nasional (UPN) 'Veteran' Jawa Timur.
- Widodo, S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.